

NAPA



STRATEGIE

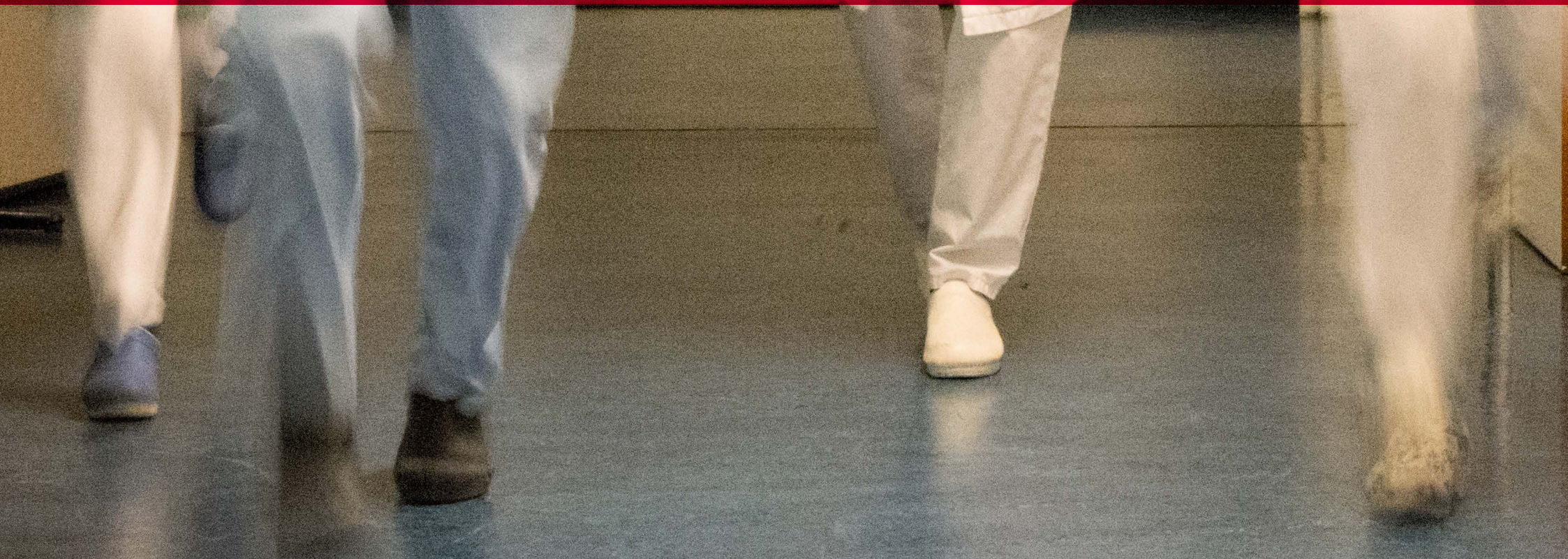
2026 –

2030

INHOUD

Bouwen aan een sterk PA-landschap	3
Wie is NAPA?	4
Wat is en doet een Physician Assistant, afgekort PA?	5
Visie & Missie NAPA	6
Ambitie richting 2030	7
Strategie 2026–2030	9
1. Betere bekendheid beroep	12
2. Juiste waardering & positionering	14
3. Optimalisering taakherschikking	16
4. Focus op samenwerking	18
5. Aandacht voor kwaliteit, innovatie & onderzoek	20
6. Zichtbare maatschappelijke impact	22
7. Zorg voor welbevinden	24
Organisatie NAPA	26
Bronnen	28

BOUWEN AAN EEN STERK PA-LANDSCHAP





Wie is NAPA?

De Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA) is dé beroepsvereniging van en voor alle (aankomende) physician assistants in Nederland. NAPA zet zich in voor het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van het beroep en voor de verankering, profilering en positionering van de Physician Assistant (PA) in de Nederlandse gezondheidszorg, zodat de PA op de juiste plek kan worden ingezet. Uit onderzoek blijkt dat de zorg door inzet van PA's efficiënter en kwalitatief beter wordt.

NAPA zorgt ook voor verbetering van de individuele belangen van NAPA-leden. Daarnaast zet de vereniging zich in om bredere maatschappelijke en beroepsoverstijgende thema's op de kaart te zetten.

Wat is en doet een Physician Assistant, afgekort PA?

De PA is een zelfstandig bevoegde, BIG-geregistreerde medische professional, die bijdraagt aan toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorg. In een tijd waarin de zorg onder druk staat door personeelstekorten, stijgende zorgkosten en een toenemende zorgvraag, levert de PA een bewezen bijdrage aan continuïteit, efficiëntie en kwaliteit van zorg.



Visie & Missie NAPA

Onze visie

De vereniging werkt aan een toekomst waarin elke zorgorganisatie de PA structureel inzet voor toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorg.

Onze missie

NAPA verenigt en ondersteunt alle (aankomende) PA's en zet zich in voor een juiste inzet, waardering, positionering en bekendheid van de PA in de Nederlandse gezondheidszorg, om zo bij te dragen aan doelmatige, kwalitatieve en toegankelijke zorg in Nederland.

Ambitie richting 2030

De PA levert een aantoonbare bijdrage aan kwaliteit, continuïteit en innovatie in de Nederlandse gezondheidszorg met NAPA als verbindende en strategische partner.





STRATEGIE 2026-2030



Strategie 2026-2030

In 2030 is de PA een onmisbare en zelfstandig functionerende zorgprofessional, stevig verankerd in de medische beroepsgroep, structureel erkend binnen wet- en regelgeving en passend beloond voor de toegevoegde waarde aan de kwaliteit en continuïteit van zorg.

Aan de slag met 7 thema's

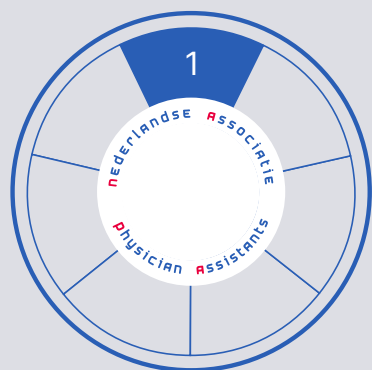
- 1 Betere bekendheid beroep
- 2 Juiste waardering & positionering
- 3 Optimalisering taakherschikking
- 4 Focus op samenwerking
- 5 Aandacht voor kwaliteit, innovatie & onderzoek
- 6 Zichtbare maatschappelijke impact
- 7 Zorg voor welbevinden

NAPA STRATEGIE 2026– 2030



1. Betere bekendheid beroep

‘Meer naamsbekendheid helpt ons om onze rol beter te benutten.’



Ambitie lange termijn

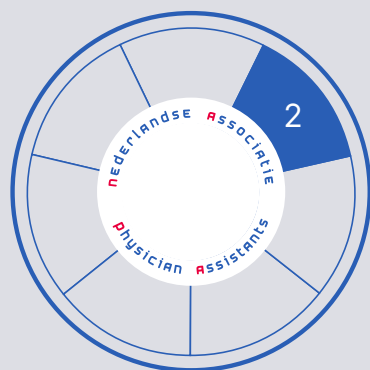
Iedere zorgprofessional en burger in Nederland weet wat een PA is, kan, mag en doet.

Doelen 2026-2030

- Vergroten van kennis over de rol en bevoegdheden van de PA binnen zorginstellingen en onder geneeskundig specialisten.
- Uitvoering van een meerjarig communicatieplan met gerichte campagnes en communicatie per doelgroep en één herkenbare boodschap.
- PA's meer betrekken en via de NAPA Academie trainen om het beroep actief/actiever uit te dragen en te profileren.
- Versterken van relaties met ministeries, koepels van werkgevers en beroepsverenigingen voor gezamenlijke profilering.
- Doorontwikkeling van de PA Week en deelname aan relevante congressen.
- Intensivering van contacten met pers en media.

2. Juiste waardering & positionering

‘Als PA’s worden we geacht om zorg van even hoge kwaliteit te bieden als een arts. Daar hoort ook een passend salaris en scholingsbudget bij.’



Ambitie lange termijn

De meerwaarde van de inzet van een PA wordt breed erkend. De PA wordt naar waarde beloond. Iedere PA wordt in positie gezet om mee te praten over de kwaliteit van zorg binnen eigen werkplek en vakgebied.

Doelen 2026-2030

- Duurzaam versterken van de juridische en economische positie van de PA door structurele opname in cao's, actualisatie van functiebeschrijvingen en accurate functiewaardering.
- Structurele verankering realiseren van een scholings- en ontwikkelbudget voor PA's in alle cao's, vergelijkbaar met het opleidingsbudget van geneeskundige specialisten.
- Leden actief ondersteunen bij arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken samen met vakbond FBZ.
- Versterken van leiderschap met de NAPA Academie en doorgroeimogelijkheden binnen het beroep van PA.
- Ondersteunen van leden om meer zeggenschap binnen eigen werkplek hoger op de agenda te krijgen.
- Versterken van strategische samenwerkingen met ministeries, werkgeversorganisaties en koepels, om verbeteringen in de positionering te realiseren.
- PA's zijn een volwaardige gesprekspartner binnen de organisatie. NAPA spreekt werkgevers aan op hun wettelijke taak om de professionele zeggenschap van PA's binnen de eigen instelling te organiseren.

voor de toekomst van de zorg

in tijden van schaars zorgprofessionals

1

**Maak
duidelijke keuzes
in de zorg**

2

**Zorg voor
concurrerende
arbeidsvoorwaarden**

3

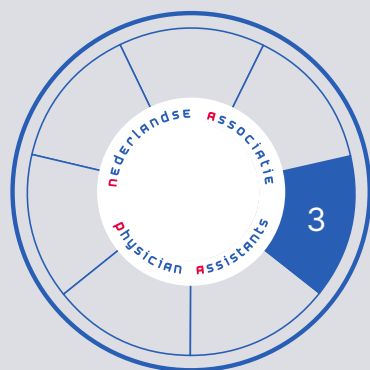
**Geef zorgprofe-
sionals
vertrouwen
en erkenning**

Concreet actiepunten:

Concreet actiepunten:

3. Optimalisering taakherschikking

‘Onze inzet als PA’s kan pas echt worden geoptimaliseerd als onnodige drempels door verouderde regelgeving, achterhaalde zienswijzen en beperkende verzekeringsvoorwaarden verdwijnen.’



Ambitie lange termijn

We streven naar een volledig zelfstandige, erkende en toekomstbestendige positie van de PA binnen alle relevante domeinen van de gezondheidszorg. De PA wordt juridisch, professioneel en maatschappelijk volledig in staat gesteld om zijn of haar deskundigheid zelfstandig te benutten, zonder onnodige wettelijke beperkingen. De PA wordt erkend als volwaardig zorgverlener in alle sectoren waar taakherschikking bijdraagt aan toegankelijke, veilige en doelmatige zorg.

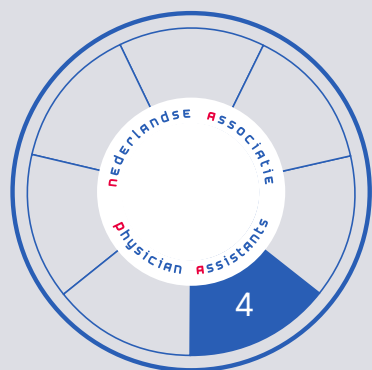


Doelen 2026-2030

- Versterken van de juridische zelfstandigheid van de PA.
Belemmeringen in wet- en regelgeving systematisch wegnemen zodat de PA zijn of haar bevoegdheden volledig kan uitoefenen binnen de Wet BIG en aanpalende wetten.
- Uitbreiden van wettelijke bevoegdheden buiten Wet BIG, zoals de mogelijkheid creëren om natuurlijke dood vast te stellen bij overlijden.
- Wet Zorg en Dwang (Wzd) zal naar verwachting in 2026 van kracht worden. Verankeren van de PA als Wzd-functionaris in zorginstellingen waar de wet van toepassing is.
- Zorgen dat PA's bevoegd worden om medische keuringen zelfstandig uit te voeren.
- NAPA gaat zich inzetten om onnodige drempels in richtlijnen, protocollen of polisvoorwaarden in overleg met stakeholders weg te nemen en te voorkomen dat nieuwe barrières ontstaan.
- Verkennen en realiseren van taakherschikking binnen nieuwe domeinen waar de PA toegevoegde waarde heeft zoals de sociale geneeskunde (bedrijfsgeneeskunde en verzekeringsgeneeskunde).
- Spiegelinformatie leveren aan instellingen over de inzet van PA's om bewustwording te creëren.

4. Focus op samenwerking

‘In mijn werk bied ik continuïteit en ben ik de verbindende factor tussen patiënten, naasten, specialisten, verpleegkundigen en paramedici.’



Ambitie lange termijn

Samenwerking met geneeskundige specialisten vormt de basis voor de inzet van de PA en de borging van de kwaliteit van zorg die samen geleverd wordt. De PA vervult als ‘change agent’ een sleutelrol in het overbruggen van domeinen: tussen curatie en preventie, beleid en praktijk, zorg en maatschappij. NAPA positioneert de beroepsgroep structureel in beleid, overlegstructuren en maatschappelijke allianties, met als doel de zorg toekomstbestendig, veilig en mensgericht te maken.

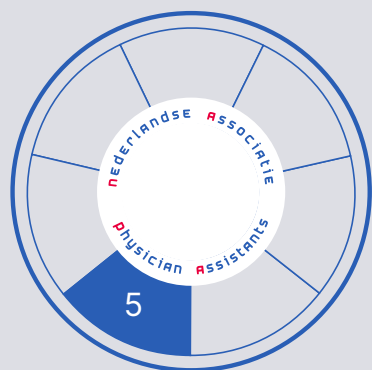


Doelen 2026-2030

- Versterken van de samenwerking met artsen en medische beroepsverenigingen, door samen handreikingen te ontwikkelen om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit van zorg te waarborgen.
- Vergroten van de beleidsmatige zichtbaarheid van de PA binnen zorgakkoorden, sectorplannen en landelijke programma's over kwaliteit en capaciteit.
- NAPA structureel positioneren aan landelijke overlegtafels en binnen allianties gericht op innovatie en zorgkwaliteit en -veiligheid.
- De PA profileren als partner in leefstijlgerichte en preventieve zorg.
- Organiseren en faciliteren van (stakeholder)bijeenkomsten, waarbij ruimte is voor innovatieve ideeën en kennisdeling.

5. Aandacht voor kwaliteit, innovatie & onderzoek

‘Op mijn werkplek breng ik vaak nieuwe kennis over binnen het team.’



Ambitie lange termijn

NAPA borgt en versterkt de kwaliteit van het PA-beroep door een toekomstbestendig kwaliteitsregister en een sterke onderzoeks- en innovatiecultuur. De PA fungeert als brug tussen wetenschap en praktijk, waarbij inzichten uit onderzoek direct worden vertaald naar verbeteringen in de patiëntenzorg.

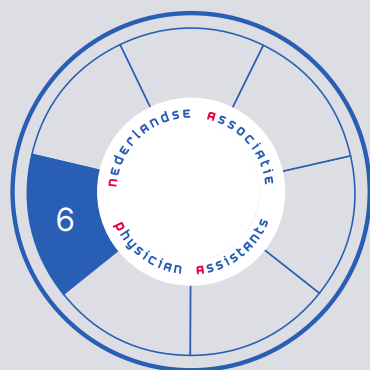


Doelen 2026-2030

- Bevorderen van een cultuur van voortdurende professionele ontwikkeling, reflectie en kwaliteitsverbetering binnen het PA-landschap.
- Het NAPA-kwaliteitsregister verder ontwikkelen tot hét toonaangevende instrument voor deskundigheid, vakbekwaamheid en professionele groei.
- De verbinding tussen NAPA en MPA-opleidingen verder versterken om de kwaliteit, instroom en innovatie van de PA-opleiding te borgen.
- Zichtbaar maken aan de hand van bijv. Entrusted Professional Activities (EPA's), hoe de PA's hun bekwaamheid borgen. EPA's kunnen tijdens en na de opleiding gebruikt worden.
- Ontwikkelen van een NAPA-kennisagenda gericht op onderzoek naar taakherschikking, kwaliteit en zorginnovatie.
- Via NAPA Academie kennis voor en door PA's overdragen.
- Stimuleren van deelname van PA's aan onderzoeksprojecten, promovendi-netwerken en kennisplatforms.
- De PA profileren als aanjager van innovatie en lerend leiderschap binnen de zorg.
- De PA draagt bij aan richtlijnontwikkeling en innovatie op het gebied van digitalisering binnen eigen vakgebied.

6. Zichtbare maatschappelijke impact

‘PA’s zijn generalistisch én vakspecialistisch opgeleid. PA’s zijn werkzaam in 30 specialismen en in alle zorgsectoren.’



Ambitie lange termijn

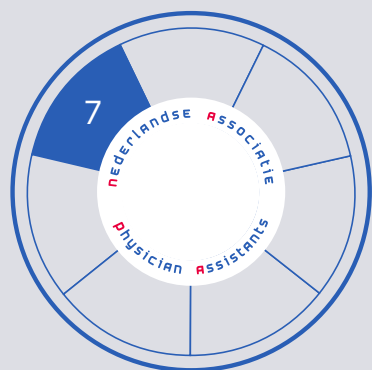
NAPA ziet maatschappelijke impact als de maatstaf voor een volwassen en toekomstgerichte beroepsgroep. De vereniging zet zich in om de PA niet alleen te positioneren binnen het zorgstelsel, maar ook als actieve medevormgever van een gezondere samenleving. De maatschappelijke impact van de PA groeit door structurele samenwerking met andere zorgprofessionals.

Doelen 2026-2030

- NAPA is een vaste en gezaghebbende gesprekspartner aan landelijke overlegtafels waar beslissingen over zorg, preventie en arbeidsmarkt worden genomen.
- In 2030 is de PA een vaste gesprekspartner in de publieke gezondheidszorg, waarbij curatieve en preventieve zorg naadloos met elkaar zijn verbonden. De inzet van PA's levert aantoonbare meerwaarde op in het terugdringen van ziekte en het bevorderen van gezondheid in de maatschappij.
- De PA is bij uitstek de juiste zorgprofessional die ziekenhuisverplaatste zorg en anderhalvelijnszorg kan leveren.
- De PA draagt bij aan de plannen om meer passende zorg te leveren en participeert in landelijke overleggen hierover.
- Door samenwerking met ministeries, zorgkoepels, werkgeversorganisaties en beroepsverenigingen draagt NAPA bij aan duurzame afspraken over taakherschikking, kwaliteit en capaciteit in de zorg.

7. Zorg voor welbevinden

‘We zijn gewend om voor anderen te zorgen, maar wie zorgt er voor ons?’



Ambitie lange termijn

NAPA vindt het belangrijk dat PA's hun werk met voldoening verrichten in een duurzaam en veilig werkklimaat, met voldoende aandacht voor hun welbevinden. Zo zorgen we samen voor een sterke en toekomstbestendige beroepsgroep in de zorg.



Doelen 2026-2030

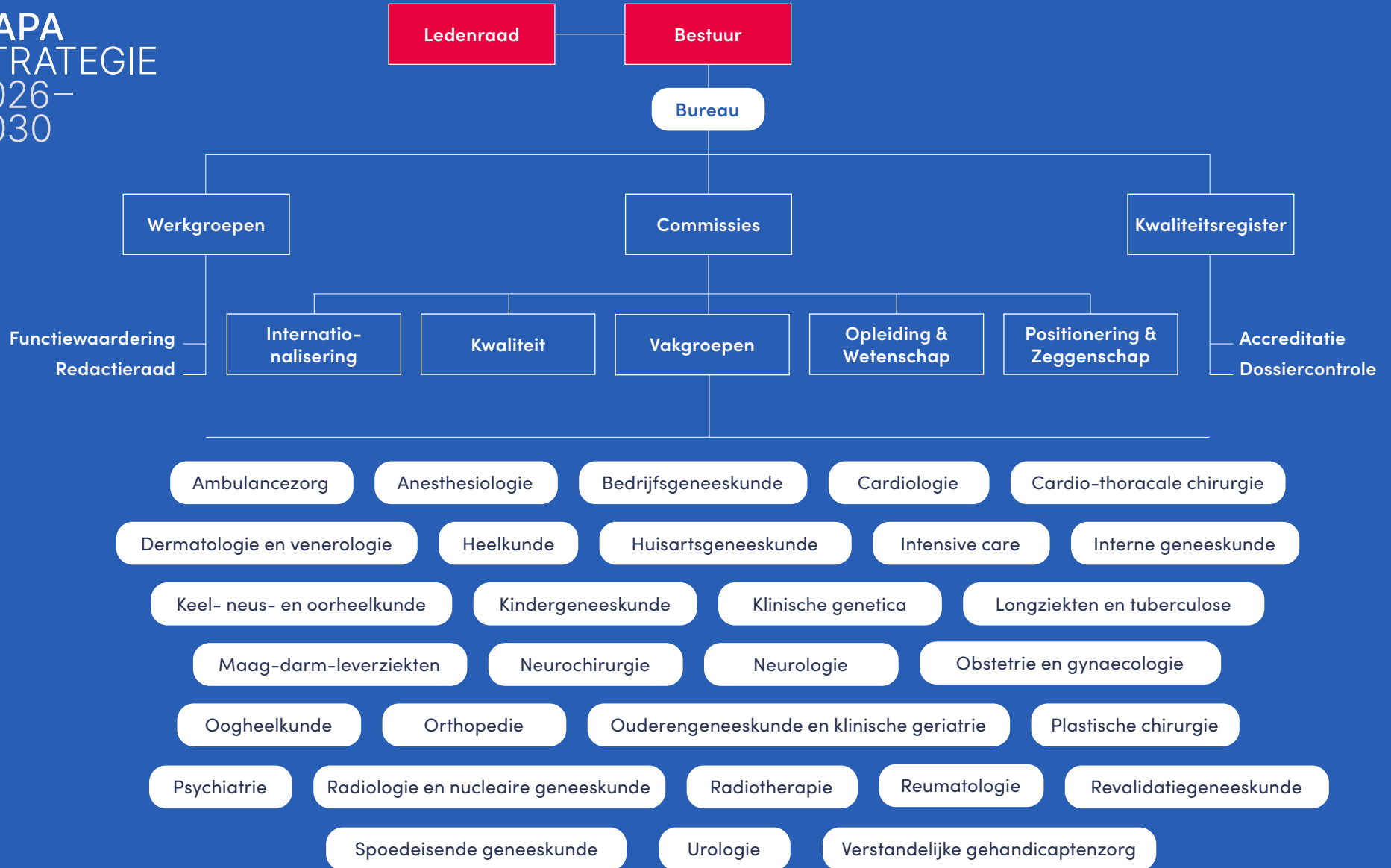
- NAPA is aangesloten bij verschillende allianties die zich richten op thema's als agressie in de zorg, veiligheid op de werkvloer en de aanpak van verslavingsproblematiek binnen de zorgsector en staat open voor nieuwe samenwerkingen.
- Leden stimuleren om gebruik te maken van 'peer support' via NAPA vertrouwenspersonen.
- NAPA zet zich in om PA's te laten leren van tuchtzaken en is daarom aangesloten bij het initiatief Open over tuchtrecht.
- NAPA is verbonden aan de vakbond FBZ, waar onderwerpen als werkgeluk en werkbalans centraal staan in hun arbeidsvoorwaardenbeleid. Deze thema's worden actief ingebracht tijdens nieuwe cao-onderhandelingen en andere overleggen met werkgevers.

Organisatie NAPA

De organisatie van de vereniging ligt vrijwel geheel in handen van PA's. Veel enthousiaste leden dragen hun steentje bij door zich in te zetten voor een van de commissies, werkgroepen of vakgroepen, de ledenraad of het bestuur van NAPA.

De vereniging wordt ondersteund door een professioneel bureau. De kerncompetenties van het NAPA bureau zijn:
toegankelijk, proactief en deskundig.

NAPA STRATEGIE 2026– 2030



Bronnen

- Beroepsprofiel Physician Assistant (2023)



- Besluit 'Opleidingseisen en deskundigheidsgebied physician assistant'



- Folder 'Werk met een PA' (2024)



- NAPA in feiten & cijfers (2025)



- Jaarverslag (2024)



- Brink, van der G. 2003. 'The physician assistants and nurse practitioners in the Netherlands: a solution for healthcare'



Dit strategisch plan is tot stand gekomen
na consultatie van NAPA-bestuur en -leden.
Nederlandse Associatie Physician Assistants,
december 2025.

Foto's: NAPA archief, pagina's 7, 8 en 29: afdeling fotografie | ETZ

Redactie: Milena Babović en Maud Notten

Ontwerp: Studio Douwe Hoendervanger | BNO

NAPA

STRATEGIE

2026 –

[NAPA.nl](https://napa.nl) De PA: sterk in zorg

2030